

В соответствии со ст. 11 Федерального закона № 273-ФЗ предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения лица, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке и (или) отказа его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

Так, при приеме данного лица на работу необходимо в первую очередь обратить внимание на должность, на которую принимается гражданин, а также на то, в чьем подчинении по структуре организации она находится.

Если родственники будут трудиться в разных подразделениях, какое-либо подчинение между ними отсутствует, контролирующие функции также будут исключены, то принятие дополнительных мер не требуется.

Если же гражданин поступает на должность, связанную с подчинением или руководством в отношении работника, находящегося с ним в отношениях родства или свойства, то целесообразно рассмотреть возможность изменения подчиненности подразделений или замещения одним из них другой должности, что исключит наличие у таких лиц личной заинтересованности при исполнении своих должностных обязанностей.

В случае невозможности исключить подчиненность (подконтрольность) сотрудников, являющихся родственниками или свойственниками, необходимо передать отдельные полномочия лица, осуществляющего контрольные функции или руководство в отношении своего родственника (свойственника), другому сотруднику, о чем следует издать приказ. Например, это может быть приказ о передаче полномочий по осуществлению проверок в отношении родственника (свойственника), о передаче полномочий работодателя или иных полномочий другому сотруднику организации.

Также обеспечить надлежащую работу родственников (свойственников) можно путем отказа их от каких-либо выгод, личной заинтересованности и установления дополнительного контроля за ними со стороны вышестоящего руководства.

Обо всех случаях приема на работу лиц, находящихся в отношениях родства или свойства с уже имеющимися работниками, представляется целесообразным дополнительно уведомлять руководителя организации.

Факт наличия отношений родства или свойства с уже работающим сотрудником не может являться основанием для отказа в приеме на работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Согласно ст. 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Необоснованным может считаться отказ по признакам, не связанным с деловыми качествами работника.